

Distr.: General
27 February 2009
Arabic
Original: English



مجلس حقوق الإنسان

الدورة العاشرة

البند ٢ من جدول الأعمال

التقرير السنوي لمفوض الأمم المتحدة السامي لحقوق الإنسان
وتقارير المفوضة السامية والأمين العام

حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية أو إثنية وإلى
أقليات دينية ولغوية*

تقرير الأمين العام

إضافة

تقرير عن اجتماع الخبراء المعني بالإدماج مع الحفاظ على التنوع في
أعمال الشرطة

مركز فيينا الدولي، فيينا، النمسا، ١٥-١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨

* تأخر تقديم هذه الوثيقة.

أولاً - معلومات أساسية

١ - عملاً بتوصية الفريق العامل المعني بالأقليات والخبيرة المستقلة المعنية بقضايا الأقليات، عقدت المفوضية السامية لحقوق الإنسان بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة وكذلك الخبرة المستقلة اجتماعاً للخبراء بشأن الإدماج مع الحفاظ على التنوع في أعمال الشرطة، في مركز فيينا الدولي في النمسا من ١٥ إلى ١٦ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٨. واستضافت الحدث الحكومة النمساوية.

٢ - ودعت المفوضية ١٠ مهنيين من دائرة الشرطة من مختلف المناطق والبلدان في العالم (آيرلندا وباكستان والبرازيل وجنوب أفريقيا وساموا والكاميرون وكندا ونيكاراغوا والهند وهنغاريا) للمشاركة في الاجتماع كخبراء وتقديم عروض تركز على تبادل الخبرات الجيدة والدروس المستفادة فيما يتعلق بالإدماج مع الحفاظ على التنوع في أعمال الشرطة^(١). وإلى جانب تبادل الخبرات الجيدة والدروس المستفادة، كان الهدف الرئيسي للاجتماع هو تحديد ما إذا كان من المفيد وضع مبادئ توجيهية للمفوضية بشأن التطبيق العملي لمبادئ وأحكام حقوق الإنسان المتصلة بالإدماج مع الحفاظ على التنوع، بالاستناد إلى المشروع الحالي (E/CN.4/Sub.2/AC.5/2006/WP.1).

ثانياً - مقدمة وتنظيم العمل

٣ - أدلى بالبيان الافتتاحي **غيورغ هايندل**، رئيس وحدة قضايا الأقليات التابعة للوزارة النمساوية للشؤون الأوروبية والدولية. وشدد على دعم حكومته منذ عهد بعيده لقضايا الأقليات في الأمم المتحدة، لا سيما فيما يتعلق بقضايا المشاركة، التي يمكن أن يندرج تحتها الإدماج مع الحفاظ على التنوع في أعمال الشرطة. وأبرز **تيموثي ليماي**، رئيس قسم سيادة القانون في مكتب الأمم المتحدة للجريمة والمخدرات، أهمية التعاون بين الوكالات بشأن قضايا أعمال الشرطة وأشار بأنه ربما ينبغي إدراج مسألة الإدماج مع الحفاظ على التنوع في دليل الشرطة من الكتاب الأزرق الصادر عن المكتب الذي يوجد حالياً قيد التحديث.

٤ - وأشار **مارتن أويلز**، **الموظف القانوني** من فريق منظمة العمل الدولية المعني بالمساواة والعمال المهاجرين، والشعوب الأصلية والقبلية، إلى أن مسألة الإدماج مع الحفاظ على التنوع في أعمال الشرطة، من منظور منظمته، هي مسألة تتعلق في المقام الأول بالمساواة وحقوق الإنسان في العمل. وأشار إلى أن منظمة العمل الدولية ترى أن أماكن العمل العادلة والشاملة

(١) القائمة الكاملة للمشاركين متاحة في الموقع التالي:

<http://www2.ohchr.org/english/issues/minorities/docs/RepDiversityPolicing.doc>

أكثر كفاءة وأنها تعزز وضع وتنفيذ أدوات عملية وسياسات لأماكن العمل لهذا الغرض. وقدم **جوليان بورغر**، منسق وحدة الشعوب الأصلية والأقليات في المفوضية، نظرة عامة موجزة عن عمل المفوضية المتعلق بقضايا الأقليات وعن التغيرات المؤسسية الحديثة في آلية حقوق الإنسان. وأدلى أيضاً ببيان قصير باسم الخبيرة المستقلة المعنية بقضايا الأقليات، نقل فيه أسفها لعدم تمكنها من حضور الاجتماع ودعمها لمبادرة إعداد المبادئ التوجيهية وجمع أفضل الممارسات والدراسات الإفرادية القطرية.

٥- وقدم **توم هادن**، صاحب مشروع المبادئ التوجيهية، الوثيقة وأبرز بعض القضايا الرئيسية التي تناوّلها. وأضاف أن من المعترف به أن المادة التي استطاع أن يستفيد منها كانت محدودة نوعاً ما وأن هناك حاجة إلى المزيد من العمل لكفالة أن أي صيغة يتفق عليها في نهاية الأمر ستعكس المشاكل والاحتياجات في جميع المناطق. ثم أوضح بعد ذلك أن نهجه في معالجة حقوق الأقليات نهج إدماجي وأنه يرى أنه يتعين علينا عند تناول مجالات عملية مثل أعمال الشرطة أن نبتعد عن الخطاب الواعظ الذي يميز حقوق الإنسان ونحاول الحصول على مجموعة من الأدوات العملية التي تقوم على معايير حقوق الإنسان ولكن لا تنفّر الممارسين. ودعا المشاركين إلى إبداء آرائهم بشأن أفضل طريقة لإعداد وثيقة ختامية تقرها الشرطة وتستخدمها، وفيما يتعلق باستصواب جعل هذه الأداة مشتركة بين الوكالات.

٦- وأثفق على أن يبسر جوليان بورغر ومارتن أويلز الاجتماع وأن تعد إيلونا ألكسندر تقريراً سردياً للاجتماع يعمم على جميع المشاركين لإبداء تعليقاتهم وموافقهم قبل إصدار نسخة نهائية. واعتمد مشروع جدول الأعمال بتوافق الآراء. وبعدها أُتيح للمشاركين الواحد تلو الآخر فرصة لتقديم أنفسهم وأعمالهم المتصلة بالإدماج مع الحفاظ على التنوع بطريقة موجزة.

ثالثاً - تبادل الخبرات الجيدة والدروس المستفادة - عروض قدمها خبراء من قوات الشرطة الوطنية

فيجي وساموا

٧- وصفت **كاسانيتا سيروفاتو**، مستشارة التدريب في مشروع شرطة ساموا والمديرة السابقة للتثقيف والتدريب في شرطة فيجي، مشاكل جذب بعض الشرائح من الأقليات بسبب الظروف غير المشجعة مثل الأجور المنخفضة. ويتم التوظيف في شرطة فيجي دائماً على أساس نسبة مئوية، مع مراعاة الفيحيين بوصفهم الأغلبية الإثنية والهنود بوصفهم الأقلية الكبرى. وفي جميع عمليات توظيف الشرطة، كان أغلب المقبولين يتألفون من الفيحيين، يليهم الهنود وغيرهم. وتحسنت توقعات توظيف الأقليات عندما أُلغيت متطلبات الطول

والوزن والسن وحجم الصدر الإلزامية من شروط اختيار الموظفين المبتدئين. وبالإضافة إلى ذلك، رُفِعَ متوسط السن من ١٨-٢٥ إلى ٣٥. وبينما قوبل هذا التغيير بكثير من الشك، فإنه يحظى حالياً بقبول جيد ولم يعد التوظيف تمييزياً ضد شريحة معينة من المجتمع، لا سيما أولئك الذين يتميزون ببنية هزيلة.

٨- وأبلغت السيدة سيروفاتو علاوة على ذلك بأن المفوض ومجلس الإدارة قدماً في عام ٢٠٠٦ تنازلاً آخر الغرض منه تعزيز الإدماج مع الحفاظ على التنوع. فسُمح للمسلمين في قوات شرطة فيجي بأن يطلقوا اللحية وفقاً لمعتقداتهم الدينية. وتُنشر إعلانات التوظيف حالياً في جميع الجرائد الإثنية - الفيجية والإنكليزية والهندية والصينية لجذب جميع الأقليات. ورغم أن شرطة فيجي لم تستطع حتى الآن جذب أي صيني إلى قوة الشرطة، فإنها تحاول تصحيح ذلك بإرسال ضابط شرطة من أهالي فيجي إلى الصين القارية ليتعلم الماندارين لمدة سنتين لتمكينه من تلبية احتياجات الجالية الصينية بشكل أفضل بإزالة حاجز اللغة. ووصفت السيدة سيروفاتو أيضاً مفاهيم جديدة بالاهتمام تتصل بالعمل الشرطي المجتمعي وتقوم على نظم الزعامة التقليدية في ساموا، وعلى الربط بين الأركان الثلاثة المتمثلة في الثقافة والكنيسة والحكومة في فيجي؛ وثبت نجاحها إلى حد ما لأنها تصل إلى جميع الجاليات وتساعد على تسريع الإدماج.

٩- واختتمت السيدة سيروفاتو قائلة إن من الممكن تلخيص التقدم المحرز في إنجاز العمل الشرطي مع الحفاظ على التنوع في المحيط الهادئ على النحو التالي: إدراج جميع القضايا الثقافية والاجتماعية والسياسية الهامة في برامج التدريب؛ وتدريب ضباط الشرطة على حقوق الإنسان سواء محلياً أو في الخارج؛ وإدماج استراتيجيات الشؤون الجنسانية والإنصاف بشكل شامل في جميع مجالات أعمال الشرطة؛ والقيام بأعمال الشرطة بشكل استباقي عن طريق مبادرات أعمال شرطة مجتمعية تستخدم الهياكل الاجتماعية القائمة فعلاً لتعزيز العلاقات بين الشرطة والمجتمع المحلي؛ وبذل جهود قوية ومستمرة لتوظيف أولئك الذين ينتمون إلى الأقليات في أجهزة الشرطة.

الهند

١٠- وصف السيد رادهاكريشنان، مفتش عام الشرطة في شيناى، بولاية تاميل نادو، تجربة ولاية تاميل نادو في جنوب الهند البالغ عدد سكانها ٦٠ مليون نسمة مؤلفة من ٨٨ في المائة من الهندوس، و٥,٦ في المائة من المسلمين، و٦ في المائة من المسيحيين. وكان هذا المكان قد شهد مجموعة من أعمال العنف التي دبرها الأصوليون الدينيون عقب منازعات بين الهندوس والمسلمين. وسيطر على الجو شعور متبادل بالشك والخوف والكراهية. وأتهم جهاز الشرطة، المؤلف من أفراد من طائفة الهندوس التي تشكل الأغلبية، بالتحامل والتحيز. لذلك، واجهت سلطة الشرطة تحدياً جسيماً في التزام دور حيادي في النزاع. ووصف السيد

رادهاكريشنان عدداً من التدابير التي مكنت الشرطة من اتخاذ إجراءات صارمة ونزيهة ضد الأثمين وإرساء سيادة القانون.

١١- وأوضح السيد رادهاكريشنان علاوة على ذلك أن الشرطة اعتمدت مفهوم العمل الشرطي المجتمعي باستشارة المجتمع المحلي بمساعدة لجان المناطق، ولجان المراقبة في المدن، ونوادي الفتيان، محددة بذلك الأسباب الجذرية ومكيفة نفسها لتسوية المشاكل التي حددها المجتمع المحلي باعتبارها ذات أولوية. وأدرج المنظور المجتمعي في تدريب الشرطة لتسليط الضوء على المسائل والقيم والتقاليد الثقافية وإزالة التحيز من أذهان الشرطة. وكانت النتيجة هي نشوء مشروع تدريب جديد تحت عنوان "تدريب الشرطة على إدارة العلاقات الطائفية (الدينية) من خلال إشراك المجتمع المحلي"، يتألف من الوحدات التركيبية التالية: المعتقدات الأساسية للديانات الرئيسية في الهند والصبغة العالمية للديانات؛ والخلفية الاجتماعية والثقافية والطائفية للهند وتاميل نادو؛ وأحداث التنافر الماضية في تاميل نادو؛ ومهنية الشرطة وحيادها لمعالجة التنافر الطائفي/العلاقات الطائفية؛ واستخدام موارد المجتمع المحلي لمعالجة العلاقات الطائفية.

١٢- وبالإضافة إلى ذلك، أُعد فيلم وثائقي ودليل تدريبي. وكان فريق الموارد يتألف من ٨٠ في المائة من المشاركين من المجتمع المحلي و ٢٠ في المائة من ضباط الشرطة. وقُدّم التدريب عن طريق محاضرات، وتمارين تقمص الأدوار، وتبادل الخبرات، ومناقشات تفاعلية، وجلسات تفاعل مع المجتمع المحلي، ومقابلات أفارقة، وجلسات لاستخلاص المعلومات. وتم تشجيع مساهمي المجتمعات المحلية على إبداء انتقادات بناءة لسلوك ومواقف الشرطة من أجل إحداث التغيير المنشود في عقلية الشرطة عن طريق الحوار المتبادل. وكشف تقييم للتدريب بأن الدورة التدريبية نجحت في تحقيق الهدف المنشود. وأشار السيد رادهاكريشنان إلى أن هناك، على العموم، تمثيلاً كافياً للأقليات في قوات شرطة تاميل نادو. ويجوز أن يرتفع هذا التمثيل في المستقبل لأن الحكومة المحلية في الولاية سنت في عام ٢٠٠٧ قانوناً لتخصيص ٧ في المائة من الوظائف الحكومية والمقاعد في المؤسسات التعليمية للأقليات الدينية.

باكستان

١٣- وصف محمد شعيب سادل، مدير مكتب الشرطة الوطنية في باكستان، الحاجة إلى تحويل الشرطة إلى أداة عامة ذات علاقات ودية (مع الجميع، وليس فقط مع الأقليات) على أنها التحدي الرئيسي في باكستان. ومن ناحية الإدماج مع الحفاظ على التنوع، استعارت باكستان العديد من الممارسات الجيدة من تقرير باتن لآيرلندا ومن التجربة اليابانية. ومن خلال أمر الشرطة الصادر في عام ٢٠٠٢، الذي حل محل أمر الشرطة لعام ١٨٦١ الذي لم يعد منسجماً مع العصر بعد مرور ١٤١ سنة عليه، بُذل جهد كبير لمعالجة المشاكل النظامية القائمة منذ عهد بعيد التي تعاني منها الشرطة في باكستان. وبموجب القانون الجديد

وديباحته، يعتبر النفاذ إلى العمل الشرطي العادل عنصراً رئيسياً في إنفاذ القانون بفعالية لأنه يسعى إلى إنشاء دائرة للشرطة تعكس احتياجات المجتمع المحلي المتنوع الذي تخدمه وتستجيب لهذه الاحتياجات، ولا يكون فيها التنوع مشكلة بل مصدر قوة. ويسعى إلى إزالة الصبغة السياسية عن الشرطة وإعطائها صبغة مهنية، مما يمكنها من اتخاذ خطوات استباقية لاعتناق فكرة التنوع.

١٤ - وأشار السيد سادل إلى أن أحد التدابير الهامة المعتمدة لتعزيز الديمقراطية في أعمال الشرطة يتمثل في اتخاذ إجراءات إيجابية لتوظيف المزيد من الشرطة من الأقليات. وإذا كانت الشرطة أكثر تمثيلاً فلن تكون أكثر حساسية لاحتياجات مجموعة سكانية متنوعة فحسب، بل ستساعد أيضاً على معالجة معدل البطالة المرتفع بشكل غير متناسب بين الأقليات المحرومة. وقد أنشأت الحكومة وزارة منفصلة لشؤون الأقليات وتمت الموافقة مبدئياً على اقتراح إنشاء خلية مكرسة للأقليات في مكتب الشرطة الوطنية. وستشمل وظائف الخلية تقدير وتحليل وتقييم واستعراض الطيف الكامل للعلاقات بين الشرطة والأقليات؛ وتقديم توصيات بالخطوات المناسبة لتحسين سلوك الشرطة مع جماعات الأقليات وموقفها منها؛ ووضع مبادئ توجيهية سياسية من أجل المعالجة الفورية والفعالة للشكاوى التي تقدمها الأقليات ضد أفراد وكالات إنفاذ القانون؛ وابتكار أنشطة سياسية تحدد احتياجات ضباط الشرطة من بناء القدرات والتوعية؛ واقتراح إجراءات إيجابية لمعالجة مسألة تمثيل الأقليات في وكالات إنفاذ القانون؛ واقتراح خطة عمل وطنية للوفاء بالالتزام الدستوري المتمثل في توفير حماية قانونية متساوية للأقليات.

١٥ - وفي الختام، أعرب السيد سادل عن دعمه للمبادئ التوجيهية للمفوضية ولكنه اقترح أن هناك حاجة إلى نهج قائم على قاعدة أوسع وأن قضايا أعمال الشرطة يجب أن تحتل مكانة أعلى على جدول أعمال الأمم المتحدة. وأشار علاوة على ذلك بأنه سيكون من المفيد الربط بين الأهداف الإنمائية للألفية وأعمال الشرطة إذ لا يمكن أن تكون ثمة سيادة قانون وسلم ورخاء اقتصادي بدون العمل الشرطي الصحيح. ودعا أخيراً إلى جدول أعمال ممكن وقابل للتنفيذ لإصلاحات الشرطة، التي تحتاج إليها العديد من البلدان.

البرازيل

١٦ - أشار فيرناندو أوليفيرا كيروز سيغوفيا، رئيس شعبة الشؤون الاجتماعية والسياسية للشرطة الاتحادية في البرازيل ودائرة قمع الجرائم المرتكبة ضد المجتمعات المحلية للشعوب الأصلية، إلى أن الصورة العامة للشرطة في البرازيل سلبية إلى حد ما، إذ يُنظر إلى الشرطة على أنها عنيفة وغير فعالة في منع ومكافحة الجريمة. والخوف من الشرطة وسوء الظن فيها أعلى بين غير البيض الذين يرون أن الشرطة عنيفة، وتصيب الأبرياء في عمليات تبادل إطلاق النار، وتستهدف السكان السود. وتظهر الدراسات الاستقصائية أن الرجال الملونين الأحدث

سناً غالباً ما يتعرضون للاعتداء الشفوي أو البدني. وحددت دراسة إفرادية أيضاً بعض التدابير التي يمكن أن تحد من مشاكل التمييز الذي تمارسه الشرطة، مثل تعزيز الحملات الداخلية ضد التمييز؛ واختيار عدد أكبر من أعضاء الأقليات للانضمام إلى قوة الشرطة لأنهم أكثر حساسية لمشاكل المجتمع المحلي من ضباط الشرطة القادمين من مجتمعات محلية أخرى؛ وزيادة إشراك الشرطة في مجتمعات السود؛ ومعاقبة حالات الأعمال التمييزية؛ والتشديد على إنفاذ القانون بشكل ملائم في تدريب الشرطة.

الكاميرون

١٧- وصف ريتشارد بليز إيبوا إيبوي، رئيس المكتب المكلف بإدارة شؤون مفوضي الشرطة وضباط الشرطة في الشرطة الوطنية الكاميرونية، الكاميرون على أنه فسيفساء مؤلفة من حوالي ٢٥٠ إلى ٣٠٠ من اللغات والقبائل أو الثقافات المحلية مع مجتمع علماني متعدد الديانات يتكون من المسيحيين والمسلمين والأرواحيين. ويلتزم دستور الكاميرون بتعزيز التنوع من خلال المساواة بين جميع الشعوب والقضاء على جميع أشكال التمييز ويتضمن إشارات محددة إلى حماية الأقليات. ورغم هذه الالتزامات، لم تبذل سلطات الشرطة جهداً كبيراً في الإدماج مع الحفاظ على التنوع. إذ إن البيغمي، وهم أكبر أقلية، مستبعدون من الشرطة (في الكاميرون وبلدان وسط أفريقيا بشكل عام) بينما تتعرض مجتمعاتهم المحلية باستمرار للاعتداءات وانتهاكات حقوقهم. واستبعاد البيغمي من هيئة الشرطة الوطنية ناتج عن توظيف تمييزي يشترط طولاً لا يقل عن ١,٥٢ متر، في حين أن متوسط الطول بين البيغمي هو حوالي ١,٣٠ متر. والبوروروس، وهي ثاني أقلية رئيسية، ممثلة تمثيلاً جدياً في قوة الشرطة (٣,٠ في المائة) وفي الرتب الدنيا فقط.

١٨- وأشار السيد إيبوا إيبوي إلى أن الفرنسية والإنكليزية أصبحتا اللغتين الرسميتين في الكاميرون، ومنذ ذلك الحين والسلطات تعزز ثنائية اللغة من خلال الأحكام الدستورية ومؤسسات التدريب. ولزيادة الطابع التمثيلي، نفذت السلطات أيضاً سياسة الحصص والأماكن المحجوزة للعمل في القطاع العام منذ عام ١٩٧٥. وأعرب السيد إيبوا إيبوي عن دعمه لمشروع المبادئ التوجيهية ولكنه دعا إلى عقد المزيد من الاجتماعات بلغات أخرى من لغات الأمم المتحدة. ودعا أيضاً إلى إزالة الحواجز لتوظيف الأقليات والمشاركة النشيطة لجميع دول وسط أفريقيا في إصلاحات شاملة ومستدامة تؤدي إلى زيادة إدماج الأقليات في الشرطة.

نيجيريا

١٩- أكدت بيس عبد الله إيبوكوي، مساعدة مفوض إدارة الشرطة في نيجيريا، أن المساواة بين الجنسين في أعمال الشرطة في نيجيريا مسألة أكثر حساسية من إدماج مختلف

الجماعات الإثنية والدينية. ولا ينطوي التنوع في أعمال الشرطة في نيجيريا على أي مسحة عرقية، وهو يقوم أساساً على جماعات إثنية مختلفة من حيث الثقافة واللغة والدين. ووصفت مفهوماً جديراً بالاهتمام عن العمل الشرطي المجتمعي، حيث لا توجد سوى قوة شرطة اتحادية وحيث يتم تدريب الضباط للعمل في أي مكان في البلد بغض النظر عن أصولهم الإثنية أو الدينية. غير أن هناك ميلاً إلى ضرورة بقاء هؤلاء الضباط في الوظيفة نفسها لفترات زمنية طويلة لكي يتمكنوا من تطوير علاقاتهم مع المجتمع المحلي. وأبلغت السيدة إيبكوي بأن الزعماء التقليديين في نيجيريا يرون أن العمل الشرطي المجتمعي كان موجوداً دائماً (من ناحية المشاورات مع المجتمعات المحلية)، قبل أن يصبح مفهوم العمل الشرطي المجتمعي استراتيجية رسمية بوقت طويل. وفي حالة نيجيريا، أدى العمل الشرطي المجتمعي إلى تحسين صورة قوة الشرطة النيجيرية التي لم يعد يُنظر إليها على أنها قمعية أساساً. وهذا ناتج أيضاً جزئياً عن تحسن ظروف عمل الشرطة وكون الضباط أكثر اطمئناناً ومن ثم أقل قمعاً.

٢٠- وأوضحت السيدة إيبكوي علاوة على ذلك أن أفرقة مشاريع العمل الشرطي المجتمعي تتألف عادة من ضباط من مختلف أنحاء البلد. ويتشكل نجاح هذه الأفرقة منذ البداية بتدريب كل مجند محتمل وقت التجنيد على التحرر من الاختلافات الإثنية والدينية واللغوية. وبعد التدريب، يجوز أن يُعين الموظف في أي جزء من البلد؛ ومن ثم كان من المحتم تشرب روح وحدانية/وحدة البلد رغم وجود مختلف الجماعات الإثنية واللغات والديانات. والمجتمع النيجيري، رغم تنوعه يعتبر أيضاً أن شرطته قوة اتحادية ويقبل بسهولة أي ضابط شرطة بغض النظر عما إذا كان قادماً من منطقة مختلفة عن المنطقة التي وزع للعمل فيها. وينظر النيجيريون إلى كل رجال ونساء الشرطة على أنهم شرطة قبل كل شيء ونادراً ما يودون معرفة الولايات التي قدموا منها. وربما يكون السبب في ذلك هو سياسات التوظيف التي تكفل تمثيل كافة الجماعات الإثنية والتدريب الذي يعد جميع الجندين بالتساوي للعمل في أي جزء من البلد بغض النظر عن الاختلافات. ولكن في الوقت نفسه، تتسبب الاختلافات اللغوية والدينية أحياناً في صعوبات لعمل الشرطة في بعض المناطق، خاصة الريفية.

جنوب أفريقيا

٢١- وصف بيتر كروني، العميد (المدير) السابق لشرطة جنوب أفريقيا وأول رئيس لوحدها المعنية بحقوق الإنسان خلال المرحلة الانتقالية في جنوب أفريقيا (١٩٩٤-٢٠٠٢)، إنشاء دائرة شرطة غير عنصرية ومتنوعة تعكس التنوع الديموغرافي للبلد وتوفر خدمة مهنية إلى مجتمع جنوب أفريقيا ككل بأنه كان أحد أكبر التحديات التي تواجهها دائرة شرطة جنوب أفريقيا، نظراً لتاريخ الفصل العنصري ووجود قدر هائل من عدم الثقة بين الطوائف والجماعات العرقية المختلفة. وأثناء فترة الفصل العنصري لم يكن متوقعاً من ضباط الشرطة السود أن يكونوا ملمين بالقراءة والكتابة، ولم يكن مسموحاً لهم بالقبض على البيض،

ولم يكن بإمكانهم العمل إلا في حدود بارامترات صارمة، وغالباً تحت إشراف البيض. وعلى العموم، كان ضباط الشرطة السود يتلقون أجراً يقل بنسبة ٣٠ في المائة عن أجر نظرائهم البيض من نفس الرتبة ولم يكن لديهم هيكل للتدرج الوظيفي؛ ولم يستطع الضباط السود ارتداء نفس البذلة الرسمية التي يرتديها نظراؤهم البيض حتى عام ١٩٧٨. وكان الوضع مماثلاً بالنسبة إلى المهنود وغيرهم من ضباط الشرطة من غير البيض الذين كانوا يعانون أيضاً من التمييز ولكن كانوا يتمتعون بوضع أعلى شيئاً ما من وضع الموظفين السود.

٢٢- وأبلغ السيد كرونبي أن دائرة شرطة جنوب أفريقيا بدأت في عام ١٩٩١ عملية إصلاح داخلي ونفذت برامج وسياسات مختلفة للتصدي لقضية التنوع والمساواة وتصحيح أخطاء الماضي. وقامت العملية على مبدأ عدم التمييز. ووفرت ترقية المسار السريع وبرنامج معجل لتنمية المهارات يتيح الفرصة لتسريع ترقية الأشخاص المحرومين تاريخياً أو أفراد دائرة الشرطة الذين يملكون قدرات مثبتة. وبدأ العمل بخطط خلافة الموظفين للسماح بوصول الأفراد المحرومين تاريخياً إلى سياق كبار الموظفين والإدارة العليا في دائرة الشرطة ككل لتحقيق التمثيل والفعالية والاستمرارية في أعلى مستوياتها الإدارية. وأدى التدريب التفضيلي/الإيجابي والتعيين في وظائف الظل إلى تحسين الإلمام بالقراءة والكتابة والمهارات التقنية ومستويات المعرفة لدى الأشخاص الذين عانوا تاريخياً من الحرمان، ومكنهم ذلك من العمل بفعالية وكفاءة في دائرة الشرطة ومن اكتساب التجربة والخبرة الإداريتين. وبالإضافة إلى ذلك، نُفذت برامج الدخول الأفقي لمعالجة القدرات المحدودة القائمة على الموارد البشرية الداخلية بإدخال واستكمال القدرات القائمة، من أجل بلوغ أهداف الإجراءات الإيجابية. وحققت هذه البرامج نجاحاً متبايناً وما زالت بعض العمليات مستمرة.

٢٣- وقال السيد كرونبي إن الإدماج مع الحفاظ على التنوع ما زال تحدياً من التحديات. فجنوب أفريقيا مجتمع جد متنوع ولكن توجد جماعات إثنية مختلفة في أجزاء بعينها من البلد. واعتمدت دائرة شرطة جنوب أفريقيا العمل الشرطي المجتمعي كاستراتيجية تشغيلية. ويتمثل أحد جوانب هذا العمل في إنشاء شراكات بين الشرطة والمجتمع المحلي ووضع نهج لتسوية المشاكل يستجيب لاحتياجات المجتمع المحلي. لذلك فإن أحد التحديات الرئيسية يكمن في نشر الشرطة في مناطق تكون فيها قدرة على إقامة شراكات واستخدام موظفين قادرين على فهم العادات والتقاليد واللغات المحلية. والخطر الذي ينطوي عليه هذا النموذج في بلد مثل جنوب أفريقيا هو أنه قد يُفسر باعتباره بناء يقول على أسس الفصل العنصري. وفي الوقت الحاضر، ليست المجتمعات المحلية حساسة للتعامل مع التنوع في الشرطة وحتى بعد أكثر من عقد من الديمقراطية، ما زال هناك الكثير من العنصرية والريبة.

آيرلندا الشمالية

٢٤ - أبلغ مارك ريبير، المفتش الأقدم في مفتشية غاردا سسيوكانا في جمهورية آيرلندا والمفوض السابق للرقابة في مجلس شرطة آيرلندا الشمالية، بأن تجربة آيرلندا الشمالية تنطوي على جميع الخطوات الرئيسية الوارد وصفها في مشروع المذكرة الإرشادية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان. وركز السيد ريبير في عرضه على تجربة دائرة الشرطة بين عامي ١٩٩٩ و٢٠٠٧. ففي عام ١٩٩٨، كان الكاثوليكيون يمثلون ٨ في المائة فقط من قوة الشرطة، بينما كان ٤٠ في المائة من سكان آيرلندا الشمالية كاثوليكين. وكانت من الضروري التغلب على هذا الاختلال في شرطة ألستر الملكية (قوة الشرطة في آيرلندا الشمالية) كما كانت هناك حاجة إلى القيام بعمل شرطي فعال لبناء الثقة بين الشرطة والمجتمع المحلي. ووفقاً لما اعترفت به كل من حكومتي المملكة المتحدة وآيرلندا، وأشار إليه صراحة اتفاق بلفاست، كانت مسألة عمل الشرطة سبباً جوهرياً في العديد من التوترات بين المجتمعات المحلية التي تبدو مستعصية والتي شكلت عائقاً أمام حل سياسي أوسع نطاقاً في آيرلندا الشمالية.

٢٥ - وأبلغ السيد ريبير أن حكومة المملكة المتحدة ردت على ذلك بإنشاء اللجنة المستقلة لأعمال الشرطة في آيرلندا الشمالية، المعروفة عادة باسم لجنة باتن. وكان هدف توصياتها هو بدء برنامج إصلاحية يسفر عن دائرة شرطة تكون مرآة للواقع الإثني والديني والجنساني للمجتمع الذي تعمل فيه، ومسؤولة بشكل ملائم أمام المجتمعات المحلية التي تخدمها، وفعالة في تحقيق أهدافها المتعلقة بإنفاذ القانون. وكننتيجة لذلك، أُعيد تصميم عملية الاختيار والتوظيف برمتها، وتم التعاقد مع القطاع الخاص لتوظيف ضباط الشرطة والموظفين المدنيين. وأطلقت حملة إعلانية شاملة تجاوزت طائفة الأغلبية، واستهدف صراحة المناطق التي كانت تعاني في الماضي من نقص التمثيل في الشرطة. وسيُطلب من جميع الموظفين المبتدئين أن يبلغوا مستوى محدد من الجدارة في عملية الاختيار، وبعد نجاحهم يتم تسجيلهم في مجمع يؤخذ منه عدد متساو من البروتستانتين والكاثوليكين. وأصبح ذلك يعرف فيما بعد باسم التوظيف بالتساوي وكان له أثر إيجابي على المدى القصير، مع زيادة التمثيل الكاثوليكي ثلاثة أضعاف تقريباً منذ عام ١٩٩٩. وحظيت هذه التدابير أيضاً بدعم متسق من منظمات حقوق الإنسان، كما أنها صمدت بنجاح أمام التحديات القانونية. ولكفالة عدم إهمال الإصلاحات أو تنفيذها تنفيذاً انتقائياً، ابتكرت لجنة باتن أيضاً آلية حاسمة سمحت بإجراء رصد مستقل لوتيرة ودرجة التغييرات الطارئة. وأبلغ بعدئذ عن هذه التقييمات بشكل روتيني في تقارير مرحلية عامة. ومن ثم حققت لجنة باتن هدفها المتمثل في موازنة التمثيل الكاثوليكي في الشرطة.

كندا

٢٦- أوضحت غوينيث ماري بونيفاس، نائبة المفتش العام في مفتشية غاردا سيوكانا في جمهورية آيرلندا والرئيسة والمفتشة السابقة لشرطة مقاطعة أونتاريو، أن الممارسات الماضية في كندا، حيث وجدت الشرطة نفسها تجبر أطفال السكان الأصليين على مغادرة بيوت أسرهم وتنقلهم إلى مدارس داخلية حيث كانوا يعاقبون على تكلم لغتهم وممارسة معتقداتهم الثقافية، أنشأت علاقة عدم ثقة بين الشرطة والمجتمع المحلي للسكان الأصليين. وأبلغت السيدة بونيفاس أن تحقيقاً عاماً نظر في جميع الخطوات الهامة التي يجب اتخاذها لبناء علاقة بين المجتمع المحلي والشرطة، على النحو المحدد في مشروع المبادئ التوجيهية للمفوضية، وأدى ذلك إلى تحديد أفضل الممارسات للشرطة من أجل بناء وإبقاء علاقات مع المجتمعات المحلية للسكان الأصليين تعكس بشكل ملائم دورها كمساهم في المجتمع المحلي وليس فقط كمنفذ للقانون.

٢٧- وحددت السيدة بونيفاس أفضل الممارسات على النحو التالي:

- إنشاء مجموعات من الضباط للاتصال مباشرة مع المجتمع المحلي للسكان الأصليين على أساس يومي؛
- كفالة إشراك دوائر الشرطة من السكان الأصليين والحصول على مساعدة الوسطاء من السكان الأصليين عند الرد على احتجاجات السكان الأصليين واحتلالهم للأماكن العامة؛
- توفير تدريب يراعي الاعتبارات الثقافية لضباط الشرطة (ينبغي أن تقيم التدريب جهة تقييم ثالثة لكفالة تحديته باستمرار وبقاء قيمته)؛
- وضع استراتيجيات لأعمال الشرطة المتعلقة بالنظام العام لحالات الاحتلال والاحتجاج التي يقوم بها السكان الأصليون، مع تشديد خاص على الاختلافات التاريخية والقانونية والسلوكية لهذه الأحداث (ينبغي أن يركز التدريب على احتياجات حفظ السلام، والاتصال، والتفاوض، وبناء الثقة قبل هذه الأحداث وخلالها وبعدها)؛
- تفاعلات حكومية/شرطية مفتوحة وشفافة، واستعراضات مستقلة لأعمال الشرطة، والعلاقة بين الشرطة والحكومة.

٢٨- ولتحسين التمثيل المنخفض تقليدياً للضباط من السكان الأصليين وكفالة الاحتفاظ بهم في الخدمة، أُقيمت برامج توعية تنطوي مثلاً على التوظيف مباشرة من المجتمعات المحلية (خلال المناسبات الثقافية، الخ)، وأيام الأبواب المفتوحة التي أُتيح خلالها الفرصة لمائة وعشرين زائراً لرؤية الطريقة التي تعمل بها الشرطة، وبرنامج عمل صيفي. وأثبتت هذه التدابير نجاحها في زيادة التوظيف. وشملت التدابير الإضافية لتحسين العلاقات مع المجتمع

الحلي للسكان الأصليين إنشاء منتدى للقيادات لتحديد برنامج للعمل مع المجتمعات المحلية ومجالس استشارية للمجتمعات المحلية.

هنغاريا

٢٩- قدّم السيد جيورجي ماكولا، مسؤول شؤون الجريمة والاتصال في إدارة منع الجريمة بمقر شرطة بودابست في هنغاريا، وصفاً لعمل رابطة لموظفي الشرطة المنتمين إلى أقلية إثنية من أصل الروما. وقال إن جماعة الروما في هنغاريا تشكل نسبة تتراوح من ٥,٥ إلى ٦ في المائة من السكان وينبغي تمثيلها على جميع مستويات المجتمع، بما في ذلك على مستوى وكالات إنفاذ القوانين. وقد بدأ التعاون بين الشرطة والمنظمات غير الحكومية لجماعة الروما ونظام الحكم الذاتي لهذه الجماعة في الفترة ١٩٩٤-١٩٩٥. كما اتخذت وزارة الداخلية مبادرة تنفيذ دراسة استقصائية للمواقف السائدة ضد جماعة الروما داخل قوات الشرطة في الفترة ١٩٩٦-١٩٩٧. ونتيجةً لذلك، أبرمت اتفاقات بين الحكومات الذاتية لأقلية الروما ومقر الشرطة. وعلاوةً على ذلك، استُحدثت منح وأنشطة معسكرات صيفية خاصة بالشرطة (على أساس منتظم) لطلاب المدارس الثانوية من جماعة الروما لزيادة شعبية عمل ضابط الشرطة. وتهدف هذه التدابير إلى المساعدة على زيادة عدد الأشخاص المنتمين إلى جماعة الروما في فرع إنفاذ القوانين من إدارة الدولة.

٣٠- كما أفاد السيد ماكولا بأنه في ٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦ أنشئت في بودابست رابطة النفع العام الأخوية لضباط إنفاذ القوانين الأوروبيين من جماعة الروما بمشاركة ممثلين من خمسة بلدان أوروبية (بلغاريا، والجمهورية التشيكية، ورومانيا، وسلوفاكيا، وهنغاريا). وقد بادر إلى إنشاء الرابطة أفراد الشرطة الهنغارية من أصل الروما ومن غير المنتمين إليها. وأضاف أن كبار المسؤولين في كل من وزارة العدل وإنفاذ القوانين الهنغارية ووكالات إنفاذ القوانين قد التزموا بالتعاون مع جماعة الروما منذ البداية. وتساعد الرابطة، ضمن نطاق أنشطتها، في مكافحة التمييز، وتعزز كذلك تعليم الأشخاص من أصل الروما وحصولهم على فرص عمل وتحسين أحوال سكنهم، وتوفير لهم فرصةً للتخلص من الفقر.

٣١- وأوضح السيد ماكولا أن أهداف رابطة النفع العام الأخوية لضباط إنفاذ القوانين الأوروبيين من جماعة الروما تشمل ما يلي: تعزيز تكافؤ الفرص في وكالات إنفاذ القوانين لهنغاريا والدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي؛ والحد من التحامل المتبادل بين وكالات إنفاذ القوانين وجماعات الروما؛ وزيادة عدد الموظفين من أصل الروما في وكالات إنفاذ القوانين؛ وتحسين أحوال المعيشة وظروف الخدمة للموظفين من أصل الروما الموجودين في العمل حالياً. ويؤمل أن تُنشأ منظمات أعضاء في هذه الرابطة في بلدان أوروبية أخرى. كما شدّد السيد ماكولا على أن رابطة تلتحق هجاً اندماجياً، وتقوم على أساس العضوية

الطوعية، وتشمل أعضاء غير منتمين إلى جماعة الروما. وفي الختام، دعا إلى تنسيق المشاريع التي تهدف إلى تحسين حالة جماعات الروما في أوروبا وإلى تعاون وحدات العمل الشرطي في المنظمات الحكومية الدولية مع رابطته وغيرها من رابطات أفراد الشرطة من الأقليات.

٣٢- وأعقب هذه العروض مناقشات موجزة حول مسائل منها الحاجة إلى المراقبة المدنية بوصفها مكوناً ضرورياً في العمل الشرطي الديمقراطي، ومعالجة المشاكل الناشئة من إيذاء أفراد الشرطة من الأقليات وإساءة معاملتهم، وتناول مسألة استصواب نشر أفراد الشرطة من الأقليات في مناطق الأقليات.

رابعاً- تقاسم الخبرات الجيدة والدروس المستفادة - عروض مقدمة من ممثلي المنظمات الحكومية الدولية والهيئات المعنية الأخرى

٣٣- قدم سبعة ممثلين للمنظمات الحكومية الدولية والهيئات المعنية الأخرى عروضاً موجزة بشأن تقاسم الخبرات الجيدة والدروس المستفادة فيما يتعلق بالإدماج المراعي للتنوع في العمل الشرطي.

٣٤- وقدم السيد مارتن أويلز بإيجاز الصكوك الثلاثة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمناقشة، وهي الاتفاقية رقم ١١١ بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، لعام ١٩٥٨، والإعلان المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالحوار الاجتماعي في مجال الخدمات العامة في حالات الطوارئ. وتقدم هذه المبادئ التوجيهية توجيهاً قائماً على أفضل الممارسات من أجل تقديم خدمات عامة عالية الجودة في حالات الطوارئ، بما في ذلك في مسألة التنوع في العمالة، بسبل منها تنظيم حملات نشطة لتعيين مرشحين من الشباب والنساء المنتمين إلى أقليات ومرشحين من الأقليات الإثنية والاحتفاظ بهم، وكفالة تغيير المواقف لدى جهات التعيين، والحوار الاجتماعي كوسيلة لتحقيق الالتزام بمزيد من التنوع، والسياسات والإجراءات الفعالة للتصدي لظاهري التمييز والتحرش داخل الخدمة.

٣٥- وقدم السيد تيموثي ليماي بإيجاز عمل مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة، وشمل ذلك ما يتعلق باستحداث أدوات ومواد تدريبية من قبيل الخلاصة الوافية لمعايير الأمم المتحدة وقواعدها في مجال منع الجريمة والعدالة الجنائية (بما في ذلك أفضل الممارسات). وأوضح أن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ليس لديه أي برنامج مباشر، يركز فقط على التنوع في العمل الشرطي. بيد أن المسائل المتعلقة بالتنوع عادة ما تطرح نفسها في أعمال المكتب مع الموظفين القانونيين بصفة عامة، ولهذا كان المكتب شريكاً مهماً في هذا المجال ولهذا يرحب بالانضمام إلى الآخرين العاملين في هذا الميدان من أجل كفالة مراعاة جميع المعايير الدولية المتعلقة بالعمل الشرطي في ما يقدمه

المكتب من مساعدة. ويمكن أن تتعلق هذه المساعدة، على سبيل المثال، بالتخطيط لإصلاح أجهزة الشرطة، وزيادة مستوى مشاركة الأقليات في الشرطة، وتدريب مسؤولي إنفاذ القوانين بشأن المسائل المتعلقة بالتنوع، ومعاملة أفراد الأقليات في السجون معاملة أكثر عدلاً، ومراقبة أجهزة الشرطة (بإنشاء هيئات تحقيق متنوعة من قبيل مكاتب أمناء مظالم مستقلين أو مفوضي الشكاوى لمراقبة عمل الشرطة، ووضع نظم للتحقيق في حالات التمييز الذي تمارسه الشرطة ضد الأقليات، واعتماد إجراءات تأديبية داخلية لمقاضاة أفراد الشرطة المسيئين). أما عن الدروس المستفادة، فيؤمن مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة بأن زيادة مستوى التمثيل في أجهزة الشرطة يعني زيادة الشرعية ومستوى الكفاءة. ومن الضروري غرس التنوع في العمل الشرطي في جميع برامج المساعدة التقنية، ولا بد أن تتسم بالتنوع كل مستويات أجهزة الشرطة وكذلك الوظائف التخصصية.

٣٦- وشدد السيد **دميتري أليشكيفتش**، المستشار السياسي للمفوض السامي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بالأقليات القومية، على أهمية موضوع المناقشة موضحاً أن للشرطة سلطة التأثير على التصورات السائدة عن الأقليات وعلى قدرة الدولة على التصرف بطريقة عادلة وخاضعة للمساءلة. فاتصال الأشخاص بالشرطة هو أكثر من اتصاهم بالقضاة والمسؤولين الآخرين. وعلى نفس المنوال، تضطلع الشرطة أيضاً بدور مهم في تشكيل مواقف الأقليات تجاه الدولة. وأضاف أن مكتب المفوض السامي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بالأقليات القومية قد أعرب عن سروره لأن المبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان مستوحاة إلى حد بعيد من توصيات المفوض السامي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بالأقليات القومية بشأن العمل الشرطي في المجتمعات المتعددة الأعراق. وأوضح السيد أليشكيفتش نقاط قوة عديدة في المبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، من قبيل الأمثلة المذكورة على الممارسات الجيدة. وأكد أن الإدماج مع تحقيق التنوع ينطوي على مزايا للجميع وأن من المرغوب فيه انتهاج نهج كلي يشمل على سبيل المثال ضرورة إصلاح النظام الجنائي برمته لكفالة ألا تعمل الشرطة في فراغ. ثم اقترح ضرورة النظر بمزيد من الأهمية في المبادئ التوجيهية في مسألة الجهود الرامية إلى الإبقاء على أفراد الشرطة في سياق الأقليات وإمكانية استفادة هذه المبادئ من إدراج قوائم بنود مرجعية فيها. وأعرب عن اهتمامه بتحقيق مزيد من التعاون في هذا الموضوع مع جميع المشاركين في الاجتماع.

٣٧- وقدم السيد **مانويل ماريون**، نائب رئيس وحدة مسائل الشرطة الاستراتيجية التابعة لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا بإيجاز عمل منظمة الأمن والتعاون في أوروبا في ما يتعلق ببناء المؤسسات والقدرات في مجالات العمل الشرطي في المجتمعات المحلية، وتدريب الشرطة، والموارد البشرية، والتحقيقات. كما قدم ثلاثة كتب مرجعية هامة تتناول مسألة التنوع ضمن مسائل أخرى. وأردف قائلاً إن "دليل العمل الشرطي الديمقراطي" يشدد على أن حماية وتعزيز حقوق الأشخاص المنتمين إلى أقليات قومية هو عامل أساسي لتحقيق الديمقراطية

والسلام والعدالة والاستقرار على الصعيدين المحلي والدولي على حد سواء. فهو يدعو الشرطة إلى مكافحة الأفعال الصادرة عن العنصرية وكرهية الأجانب، ويدعو إلى اتسام التحقيقات بمراعاة خصائص الأقليات، وإلى الاتصال بجماعتهما. ويتضمن دليل "التدريب الأساسي للشرطة" فصلاً عن غايات وأهداف ومواضيع تتعلق بالتدريب في مجال التنوع الثقافي. وأضاف أن كتيب "العمل الشرطي في المجتمعات المحلية" يقوم على مبادئ إمكانية ملاحظة الجمهور وجود الشرطة أو إمكانية اتصاله بها، والاستجابة لاحتياجات المجتمعات المحلية، والاستماع إلى شواغلها، وإشراكها وتعبئتها، والخضوع للمساءلة. وقدم السيد ماريون وصفاً لبعض أنشطة منظمة الأمن والتعاون في أوروبا المتعلقة بإدماج الأقليات في العمل الشرطي في البلقان. وقد تعلمت المنظمة من هذه الخبرة، وعلى الرغم من الشكوك التي ساورت السكان في بادئ الأمر إزاء هذه الجهود، فقد ازدادت مستويات الثقة فيها. وأضاف أن التركيز على السلطة القضائية مسألة مهمة أيضاً، ذلك أن مستوى التعاون بين السلطة القضائية والشرطة متدني في حالة البلقان. غير أن أخطاءً قد ارتكبت أيضاً في هذا السياق، وهي ترجع مثلاً للضغط الذي يمارسه المجتمع الدولي من أجل تدريب أفراد كثيرين من الشرطة في فترة زمنية قصيرة، وأدى ذلك إلى أن تكون فترات التدريب أقصر من اللازم وإلى عدم كفاية عمليات التحقق من خلفيات هؤلاء الأفراد. وقدم السيد ماريون أيضاً الموقع الشبكي لنظام معلومات العمل الشرطي على شبكة الإنترنت التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (www.polis.osce.org).

٣٨- وقدم السيد بلاز ماموزا، من الشبكة الإقليمية لمنع جريمة الكراهية والتحقيق فيها، المنشأة تحت رعاية منظمة الأمن والتعاون في أوروبا، الأنشطة التي تباشرها شبكته، بما في ذلك تقديم برامج تدريبية تركز مناهجها على أفضل الممارسات. وأوضح أن العقدين الماضيين شهدا زيادة في عدد الحوادث المتصلة بمعاداة السامية والعنصرية وكرهية الأجانب ومعاداة المسلمين وغير ذلك من الحوادث المدفوعة بالكراهية في منطقة المنظمة. وقد عكفت الشبكة على إعداد المناهج الدراسية/الموارد التدريبية على أساس "أفضل الممارسات"، مع تضمينها عنصر الاعتراف بأوجه الاختلاف بين الدول كجزء لا يتجزأ منها (من حيث البيئة السياسية/الاجتماعية، والإطار التشريعي، والموارد). وشدد على أنه لما كانت الجرائم المدفوعة بالكراهية تمس جماعات برمتها وليس أفراداً فقط، فإن التعامل السليم معها أمرٌ مهم جداً من أجل تحسين العلاقات بين الشرطة والمجتمع المحلي ومستوى التعاون بينها. كما أوضح أن أفراد الشرطة أنفسهم، بوصفهم جماعة مقولبة نمطياً، هم كذلك ضحايا لجرائم مدفوعة بالكراهية. وقال إنه يمكن خفض نسبة هذه الجرائم بوضع مزيد من الأهداف المتمثلة في العمل الشرطي القائم على مشاركة المجتمعات المحلية. كما قدم السيد ماموزا عدداً من مصادر التدريب المتاحة للشبكة، من قبيل الموقع الشبكي لنظام المعلومات المتعلق بالتسامح وعدم التمييز التابع لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا (<http://tandis.odhr.pl/>).

٣٩- وقدم السيد باتريك أتاييرو، نائب رئيس قسم السياسات الاستراتيجية والتطوير، في شعبة الشرطة، في إدارة عمليات حفظ السلام، بعضاً من سياسات إدارة عمليات حفظ السلام في ما يتعلق باتفاقات السلام ذات الصلة بموضوع الاجتماع (المتعلقة مثلاً بمستوى تمثيل الأقليات في وكالات إنفاذ القوانين، وعدم التمييز، والعمل الإيجابي في مجال الاستخدام). ثم انتقل إلى ذكر أمثلة عن الممارسات الجيدة في بعثات حفظ السلام التابعة للأمم المتحدة. فقد قدمت بعثة الأمم المتحدة في ليبيريا الدعم إلى الشرطة الوطنية في البلاد لإنشاء منتديات للعمل الشرطي في المجتمعات المحلية بمشاركة المنظمات غير الحكومية. وقد استُعين أيضاً بأفرقة متنقلة لتعيين العاملين خلال حملات التعيين وأُشرك فيها المشاهير بغية تيسير عملية التعيين والتعاون مع المجتمعات المحلية، وتتبع عدد المرشحين حسب أعراقهم من أجل كفالة تمتع القبائل السبع عشرة كافة بالتمثيل، دون أن يتجاوز مستوى تمثيلها نسبة ١٣ في المائة. وأخذت بعثة الأمم المتحدة في كوسوفو بعددٍ من الأنظمة، في هذا السياق، كى تعكس عملية التعيين في جهاز شرطة كوسوفو، وكذلك عمليات النشر، التكوين المتعدد الأعراق لكوسوفو. كما تقتضي المبادئ التوجيهية الخاصة ببعثة الأمم المتحدة في كوسوفو معاملة الشرطة للأقليات معاملة عادلة، ويضمن دليل سياسات وإجراءات جهاز شرطة كوسوفو المساواة في توفير التدريب لمختلف الأعراق في جميع الرتب وتحقيق التوازن في مستوى تمثيلها فيها. وإلى جانب التعيينات العامة الذي تحظى الأقليات بأهليتها، فقد بُذل عدد من الجهود لتعيين أفراد من أقليات عرقية، ويشمل ذلك أفراد الشرطة السابقين المنتمين إلى هذه الأقليات.

٤٠- وقدم المقدم رودولف باتيستي، المسؤول عن إدارة الموارد البشرية في شرطة فيينا، وصفاً لما يُنظّم في بلاده من حملات تعيين تهدف إلى زيادة نسبة أفراد الشرطة من أصول مهاجرة. وذكر أنه في نهاية عام ٢٠٠٦ كان يعيش في فيينا نحو ٣٢٠.٠٠٠ شخص غير نمساوي الجنسية (أي ما يشكل ١٩ في المائة من السكان). بيد أنه إذا أُخذ الأشخاص الحاصلون على الجنسية النمساوية في الحسبان، ترتفع هذه النسبة لتشكّل ثلث السكان تقريباً. وفي الوقت الحاضر، تُعيّن قيادة الشرطة الإقليمية في فيينا نسبة ١ في المائة فقط من أفراد الشرطة الذين هم أصلاً من المهاجرين. ويتمثل الهدف من ذلك في أن يكون في كل مخفر شرطة في فيينا بحلول عام ٢٠١٢ فرد واحد على الأقل من أفراد الشرطة من أصول مهاجرة. ويُؤمل في أن يتحقق ذلك جزئياً عن طريق حملة التعيين المعنونة "فيينا تحتاجك"، التي جرى في إطارها التوجّه إلى نحو ٦٠٠ رابطة للمهاجرين ومؤسسة مستهدفة. وتستهدف الحملة أساساً البالغين الشباب من الجيل الثاني الذين وُلدوا في النمسا أو عاشوا فيها منذ طفولتهم، والذين يتمتعون، بالتالي، بمعرفة متعددة الثقافات ويجيدون اللغة الألمانية، فضلاً عن لغات آبائهم. وأضاف السيد باتيستي أن الأخذ بنظام الحصص لا يُعتبر مرغوباً فيه في فيينا نظراً لما شهدته بلدان أخرى من تجارب سيئة بتطبيق هذا النظام.

٤١- وقدمت السيدة كريستينا بالاغي، الخبيرة في وزارة الداخلية والإصلاح الإداري الرومانية، وصفاً موجزاً لسلسلة من البرامج الرامية إلى إدماج جماعة الروما، تشمل، ضمن مسائل أخرى، مسألة تعيين أفراد من جماعة الروما في قوات الشرطة وتوفير وثائق الهوية لهم بالجان عن طريق وحدات متنقلة. وتشمل حملة التعيين التي تنظمها بلادها تحديدهم الشباب من جماعة الروما بغرض تعيينهم وتنظيم إجراء مناقشات في المدارس عن العلاقة بين الأقليات والشرطة.

٤٢- وأحاطت السيدة جوانا غودي، من وكالة الاتحاد الأوروبي المعنية بالحقوق الأساسية، الاجتماع علماً بعمل الوكالة في ميدان العمل الشرطي المتعلق بجرائم الكراهية، وتتبعها جهات اتصال في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي، وتنشر تقاريرها علناً. وأوضحت أنه لا توجد في بلدان الاتحاد الأوروبي تقاليد جمع بيانات تتسم بالشفافية بشأن مسألتها الجرمية والعنف بدافع الكراهية، ونتيجة لذلك، تفتقر وكالات الاتحاد الأوروبي تماماً إلى أي بيانات عن هذا الموضوع. وأشارت أيضاً إلى أن الأقليات الضعيفة لا تثق في الشرطة في بلدان الاتحاد الأوروبي وأشارت بإنشاء سلطات مستقلة لتلقي الشكاوى المتعلقة بالشرطة حيث يمكن أن تشكل آلية مهمة لتيسير الحصول على ثقة جماعات الأقليات.

خامساً - استعراض التحديات والفرص في مجال الإدماج مع الحفاظ على التنوع في أعمال الشرطة والطريق إلى المستقبل

٤٣- أوجز السيد توم هادين، مؤلف المبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، المسائل الأساسية التي أثبتت في دراسات الحالة القطرية ولم يتناولها المشروع الحالي للمبادئ التوجيهية على النحو التالي:

- مشاكل هيكلية في كثير من الدول المستعمرة سابقاً تتمثل في:
 - السيطرة السياسية على الشرطة باعتبارها فرعاً من الحكومة (باكستان/جنوب أفريقيا)
 - التراتب الهرمي للجماعات العرقية داخل قوة الشرطة الواحدة (جنوب أفريقيا/البرازيل)
 - التراث الذي خلفته هياكل العمل الشرطي الاستعمارية (فيجي)
 - اختلاف مستويات العمل الشرطي - الشرطة الوطنية والمحلية/شرطة الدرك والشرطة المدنية (نيجيريا والولايات القضائية القائمة على القانون المدني)
 - الشواغل الجنسانية - الأدوار التخصصية مقابل الإدماج في جميع المستويات (نيجيريا)

• مشاكل عملية تتمثل في:

- مسائل لغوية - تدريب الشرطة القائمة في مجال لغات الأقليات و/أو تعيين أفراد شرطة محليين أو نشرهم (الكاميرون/جنوب أفريقيا)
- استراتيجيات النشر - وحدات ودوريات متعددة الأعراق مقابل دوريات مميزة بجماعات معينة و/أو تعيين معاونين محليين (الهند/تاميل نادو)
- مباشرة العمل الشرطي في مجتمعات الشعوب الأصلية - مدى الاستقلال الذاتي ومدى الاعتماد على الهياكل التقليدية/الإصلاحية (كندا/ساموا)
- التركيز على العلاقة بين الفساد وانخفاض الأجور/المكانة (باكستان).

٤٤ - ودعا السيد هادِن إلى مناقشة قيمة المبادئ التوجيهية والطريق إلى المستقبل في هذا السياق. وذكر أن جمع أفضل الممارسات يمثل أحد الأجزاء الأساسية ذات القيمة المضافة في المبادئ التوجيهية، وطرح سؤالاً عن الجهات التي ينبغي أن توجه إليهم المبادئ التوجيهية في حالة إصدارها: موظفي الأمم المتحدة الميدانيين و/أو المنظمات غير الحكومية و/أو أفراد الشرطة.

٤٥ - وكشفت المناقشة عن إجماعٍ على دعم وضع المبادئ التوجيهية وتوافق في الآراء بشأن فائدتها. وقال أحد المشاركين إن العنوان "مجموعة أدوات" هو عنوان مُضلل لأن المبادئ التوجيهية لا تتخذ شكل مجموعة أدوات ولا تقدم أمثلة محددة جداً للإجراءات التي ينبغي اتخاذها. وأشار مشارك آخر بأن توضح المبادئ التوجيهية كيفية تعزيز الإجراءات الداخلية للشرطة لكسب مزيد من المصداقية، وكيفية مواصلة العمل بالممارسات الجيدة الناشئة. وأضاف أنه ينبغي أن تُستحدث لهذا الغرض آلية مراقبة، في إطار الأمم المتحدة أو على الأقل أي منظمة دولية غير حكومية معترف بها. واقترح مشارك آخر إمكانية إشراك الهيئات الوطنية القائمة، من قبيل مكاتب أمناء المظالم واللجان البرلمانية، في عمليتي الرصد والمتابعة. واقترح عدد من المشاركين أهمية تناول مجالي الأمن والعدالة الجنائية بإيجاز لتعيين إطار هذه المسألة، ولكن مع ضرورة تركيز المبادئ التوجيهية أساساً على مسألة العمل الشرطي. واقترح أيضاً أن تستهدف هذه المبادئ راسمي السياسات والقائمين على وضع أدلة التدريب، بينما قال أحد المشاركين إن المشروع الحالي للمبادئ التوجيهية يبدو أنسب لمجال الإدارة.

٤٦ - وأوصي بأن تركز المبادئ التوجيهية تركيزاً قوياً على حقوق الإنسان من أجل تبديد أكذوبة القول بأن حقوق الإنسان تؤدي إلى إضعاف العمل الشرطي وعدم فعاليته. وأوضح أحد المشاركين أن عمل الشرطة في كثير من البلدان لا يركز مطلقاً على حقوق الإنسان وإدماج الأقليات (باستثناء محاولات فردية من جانب بعض الأفراد أو المجموعات)، بل يركز بالأحرى على مسائل تتعلق بالمخدرات، والإرهاب، إلخ. لذا، فقد حان الوقت لأن تولى

الأمم المتحدة مزيداً من الاهتمام لمسائل مثل إدماج الأقليات في أعمال الشرطة كي تدفع على انحراط البلدان في العمل بشأن هذه المسائل. وأوضح ممثل لإحدى المنظمات غير الحكومية أن بعض الوثائق الرئيسية المتعلقة بمسألة الإدماج مع الحفاظ على التنوع، من قبيل توصيات المفوض السامي لمنظمة الأمن والتعاون في أوروبا المعني بالأقليات القومية وميثاق روتردام، تتوخى الشراكة مع المنظمات غير الحكومية بوصفها عنصراً حاسماً من عناصر عملية الإدماج مع الحفاظ على التنوع. ولهذا، ترحب المنظمات غير الحكومية بتلقي توجيه واضح من الأمم المتحدة بشأن نوع الإجراءات التي يمكن اتخاذها في هذا الصدد. فعلى سبيل المثال، ينبغي لهذه المنظمات أن تطلع بدور في الدعوة وتنظيم الحملات في هذه العملية. كما ينبغي التشاور مع ممثلي الأقليات نفسها في عملية إعداد المبادئ التوجيهية. ويمكن، على سبيل المثال، أن تقدّم المبادئ التوجيهية إلى منتدى الأمم المتحدة المعني بقضايا الأقليات، وربما إلى الجمعية العامة، إذا تسنى مواصلة الجهود، بغية حفز اهتمام الدول بها.

مراعاة التنوع في التعيين في الشرطة وفي جهود تعزيزها والاحتفاظ بأفرادها

٤٧- ركزت المناقشات على ما إذا كان من الضروري إنشاء رابطات لأفراد الشرطة من الأقليات، وعلى فائدة نظام حصص التعيين، والدور الذي يمكن أن تلعبه النقابات المهنية في تعزيز التنوع في هذا السياق. وبينما اعتقد بعض المشاركين أن إنشاء رابطات لأفراد الشرطة من الأقليات هو أمر مهم للأشخاص المنتمين إلى أقليات، لأن ذلك سيشجع لكل منهما دعم الآخر وإعلام قيادة الشرطة بالمشاكل التي تواجهها جماعات الأقليات، فقد نبّه البعض الآخر إلى أن الانضمام إلى رابطة من هذا القبيل عادةً ما يؤدي إلى مزيد من الاستبعاد ويعزز الانقسامات. وينبغي لأي فرد من أفراد الشرطة أن يشعر أولاً أنه شرطي؛ فأى شعور آخر بالولاء ينبغي أن يكون ثانوياً. وقال أحد المشاركين إن توفير التدريب في مجال مراعاة التنوع ينبغي أن يهيئ بيئة عمل أفضل لأفراد الشرطة من الأقليات، وبالتالي يساعد على الاحتفاظ بهم. وأعرب المشاركون عن طائفة متنوعة من الآراء حول مدى فائدة تطبيق نظام الحصص في عملية التعيين. إذ رأى أحد المشاركين أن نظام الحصص نظام شائع في الميدان السياسي لكنه ليس شائعاً في ما يتعلق بأفراد الشرطة، وأنه يؤدي في بعض البلدان إلى نشوء مشاكل في العثور على مرشحين لا يتمتعون حتى بالحد الأدنى من المؤهلات (كإجادة القراءة والكتابة مثلاً). واعتقد مشارك آخر أنه ينبغي تجنب المعاملة التفضيلية، في حين اعتقد البعض أن نظام الحصص هو نظام مقبول، لكن ينبغي الأخذ به في حالات استثنائية فقط.

٤٨- وفي ما يتعلق بالنقابات المهنية، أوضح البعض أنه لا يُسمح لأفراد الشرطة في بعض البلدان بتشكيل نقابات مهنية أو الانضمام إليها أو بالإضراب. وقال السيد هادين إنه في الوقت الذي تسمح فيه المعايير الدولية المتعلقة بالحرية النقابية بفرض بعض القيود على الحقوق النقابية لأفراد الشرطة، فإن ذلك يؤدي إلى حرمانهم من أداة حاسمة في كفاحهم من أجل تحسين ظروف عملهم، مثل انخفاض الأجور. وحيثما توجد نقابات أو رابطات للشرطة،

فسوف تكون لدى إمكانية التصدي لمساواة والتنوع وإثارتها داخل قوات الشرطة. وبخصوص العقوبات التي تعترض تعيين أفراد شرطة من الأقليات، فقد تم توجيه الانتباه إلى أن الأمر لا يتعلق فقط بشروط مستوى التعليم واللياقة البدنية، وهي شروط قد تكون تمييزية الأثر على بعض جماعات الأقليات، بل أيضاً بمشاكل تتعلق بعدم حيازة بعض أفراد جماعات الأقليات المحتمل تعيينهم على وثائق هوية. أما عن أفضل الممارسات فيما يتصل بالجهود الرامية إلى الاحتفاظ بأفراد الشرطة في سياق الأقليات، فقد استُشهد بمكتب أمين المظالم للشرطة في بيرو كمثال.

الحوار والتعاون مع جماعات الأقليات

٤٩- تم تعيين العمل الشرطي المجتمعي، بنماذجه الكثيرة، باعتباره مفهوماً حاسماً في هذا الموضوع. وفي إطار هذه المناقشة، ساق بعض المشاركين أمثلة على التعاون مع جماعات الأقليات في بلدانهم. ففي فيجي وساموا، تباشر الشرطة أنشطة اتصال متنوعة على مستوى القاعدة الشعبية، بالتفاعل، مثلاً، مع الشباب في المجموعات الكنسية ومع المنظمات النسائية. وفي كندا، أثبتت المجالس الاستشارية للشعوب الأصلية فعاليتها. وأشار بأن تشمل المبادئ التوجيهية مجموعة من الخيارات نظراً لأن مختلف النماذج قد تكون أكثر انطباقاً في حالات وفترات زمنية مختلفة. وفي حين وافق المشاركون كافة على أن العلاقة بين المجتمعات المحلية والشرطة على الصعيد المحلي هي مسألة بالغة الأهمية، فقد نبّه البعض إلى أنه عادةً ما يكون من الصعب جداً تحديد ممثلين حقيقيين للمجتمعات المحلية وأشاروا بأنه سيكون من المفيد أن تحدد المبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بعض أفضل الممارسات فيما يتعلق بتحديد قادة المجتمعات المحلية. وأشار إلى أن مشاركة المجتمعات المحلية مسألة حاسمة في منع الجرائم على الصعيد المحلي، كما أشار بأنه سيكون من المفيد أيضاً تحديد بعض أفضل الممارسات بهذا الشأن.

٥٠- وشدد أحد المشاركين على أنه في الوقت الذي يمثل فيه التشاور مع المجتمعات المحلية مسألة حاسمة، ينبغي أن تركز المشاورات على حل المشاكل، وإلا لما اهتمت المجتمعات المحلية بهذه المشاورات. وعلاوةً على ذلك، يمثل التزام القيادات العليا وتخصيص الموارد مسألتين حاسمتين في تفعيل الحوار والتعاون مع جماعات الأقليات. وشدد مشارك آخر على ضرورة الوصول إلى فئة الشباب بإجراء زيارات إلى المدارس، إلخ، وذكر مثلاً على تقديم وظائف طوعية لمثلي الأقليات، ولكن ذلك لا يبدو مرغوباً بين الشباب. كما شددت إحدى المنظمات غير الحكومية المشاركة على دور المنظمات غير الحكومية في هذا السياق، الذي ينبغي أن يتعدى إجراء المشاورات ويركز على التوصل إلى حلول مشتركة للمشاكل. وقال السيد هادِن إن خبرته تدل على أن المنظمات غير الحكومية يمكن أن تساعد في إجراء المفاوضات بين الشرطة والأقليات. وينبغي أن تقدم المبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان اقتراحات عملية لهذه المشاركة من جانب المنظمات غير الحكومية.

التدريب

٥١- أثار بعض المشاركين القلق من أن مدربي الشرطة في بعض البلدان لا يتمتعون في الغالب بدرجة عالية من سعة المعرفة والاعتدال المهني. فإجراء التدريب لا يُعتبر تخصصاً مرغوباً فيه، وعادةً ما يُعيّن أفراد الشرطة في مؤسسات التدريب كعقاب على عدم الإنتاج مثلاً، على الرغم من أن هذا الاتجاه قد بدأ يتغير في بعض البلدان مع ازدياد مستوى التنافس في عمليات الاختيار لتعيين المدربين. ولا تخلو سلوكيات المدربين أنفسهم غالباً من التحامل. ومن ثمّ، يلزم أولاً تغيير عقليات المدربين إذا أُريد لعقليات المدربين أن تتغير. وذهب أحد المشاركين إلى حد القول بأنه ينبغي لعلماء النفس أن يساعدوا في رسم ملامح الأشخاص المناسبين لمهنة المدرب، مع التركيز على اتجاهات الأشخاص والبحث عن أشخاص قادرين على مراعاة الفوارق الثقافية، منفتحين على التغيير، إلخ.

٥٢- وشدد عدد من المشاركين على أهمية إدماج منظور المجتمع المحلي في عملية التدريب. إذ ينبغي أن يشارك ممثلو الأقليات في التدريب، ويتحدثوا إلى المدربين، وربما إلى المتدربين أيضاً بغية تسليط الضوء على مشاكل الأقليات، وعلى ثقافتهم، إلخ. وباستثناء الموضوعات التخصصية جداً في العمل الشرطي، فالوضع المثالي هو ضرورة أن ينتمي المدربون إلى المجتمعات المحلية ذاتها. وينبغي أيضاً للأقليات أن تقدم تعليقات خلال فترة التدريب. واقترح بعض المشاركين ضرورة مشاركة ميسرين من غير الشرطة في عملية التدريب، من قبيل الأكاديميين، إلخ. ونبه أحد المشاركين إلى أنه قد يتعذر على المنظمات الخارجية الراغبة في توفير التدريب أن تصل إلى الشرطة. وتمثل إحدى العقبات الأخرى في أن أولويات التدريب وموارده تُحدّد في الغالب قبل إجراء التدريب بعدة سنوات، وبالتالي فهي لا تتوافق مع الاحتياجات الوقتية على أرض الواقع. وفضلاً عن ذلك، ينظر إلى التدريب في مجال التنوع أحياناً باعتباره عملية لمرة واحدة، بدلاً من أن يكون عملية مستمرة وجزءاً لا يتجزأ من المناهج السنوية. ورأى عديد من المشاركين أنه ينبغي إدماج حقوق الإنسان في عمليات التدريب كافة، بما في ذلك التدريب القائم على مستوى الكفاءة، وألا تُدرّس كمادة دراسية مستقلة.

٥٣- وأوضح عدد من المشاركين أن المواد التدريبية الخاصة بالأمم المتحدة وغيرها من المواد نظرية للغاية، في حين يهتم أفراد الشرطة بمسائل عملية وممارسات تطبيقية جداً. ورد ممثل إدارة عمليات حفظ السلام على ذلك قائلاً إنه عادةً ما يُدعى أفراد شرطة من الدول الأعضاء إلى المساعدة في إعداد المواد التدريبية للإدارة. وبهذه الطريقة، تُعد مواد تدريبية معيارية ينبغي للبلدان أن تكيّفها وفق احتياجاتها. وبالمثل، رأى بعض المشاركين أن المواد التدريبية تكون في الغالب متمركزة حول البلدان الأوروبية. لذلك، أشار بعض المشاركين بأنه يلزم تفصيل المواد التدريبية لتناسب المكان، ربما باستثناء التدريب القائم على مستوى الكفاءة الذي يمكن أن يكون عالمياً، وأنه ينبغي للمدربين المحليين أن يجتمعوا دائماً للعمل بهذا

الشأن قبل أن يقدموا التدريب. كما أشير بأن يسترشد الممارسون بالمبادئ التوجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان لمعرفة مصادر المواد التدريبية الجيدة. وينبغي كذلك أن تُعطى الأفضلية للتدريب التفاعلي، بسبب الإقبال عليه في كل الحالات. وشدّد أحد المشاركين على أن إدماج الأقليات في أكاديميات الشرطة مسألة مهمة جداً من أجل تحسين العلاقات بين الأغلبية من السكان والأقليات، وداخل قوات الشرطة، إذ تنشأ بين الأفراد من الطرفين صداقات معمرة خلال سنوات الدراسة في الأكاديمية.

رصد عمليات التغيير ومراقبتها

٥٤ - أشير بأنه ينبغي رصد الانتهاكات وكذلك أفضل الممارسات. وسيق في هذا الصدد مثال عن المنظمة المسماة "ألتوس" (Altus) التي تدرّب القائمين بالرصد من المجتمع المدني في كل بلد، الذين يضطلعون بزيارات غير معلنة إلى مخافر الشرطة المحلية ويقيّمون ممارساتها لأغراض إجراء مسابقة إقليمية لتحديد أفضل مخفر شرطة. وبينما شدّد البعض على أن المراجعة الخارجية ضرورية دائماً، أوضح آخرون أن الرصد الأولي الذي يجري داخل المنظمة عملية حاسمة أيضاً. وأوضح أحد المشاركين ضرورة عقد اجتماعات مع جماعات الأقليات لأغراض الاستعراض والرصد. وإلى جانب الشرطة، ينبغي إشراك ممثلين للحكومة في هذه الاجتماعات. وشدّد أحد المشاركين على أن المعايير والمقاييس المرجعية المستخدمة لتقييم الأداء حاسمة الأهمية، بيد أن عملية التقييم تواجه مشكلة تُعزى إلى نقص البيانات، وذلك مثلاً، بسبب قوانين حماية البيانات.

سادساً - استنتاجات واقتراحات للمتابعة

٥٥ - وافق المشاركون على ما يلي من استنتاجات واقتراحات من أجل المتابعة:

- كان الاجتماع مبادرة مفيدة
- من المرغوب فيه إجراء مزيد من المشاورات الإقليمية مع العاملين في الشرطة، بلغات الأمم المتحدة الأخرى
- سيكون من المفيد وضع مبادئ توجيهية لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان بشأن عملية الإدماج مع الاحتفاظ بالتنوع في العمل الشرطي بالاستناد إلى المشروع الحالي، بالتشاور (إلكترونياً) مع المشاركين في الاجتماع، وتضمينها أمثلة "لأفضل الممارسات" بشأن طائفة أوسع من المواضيع
- توجد بالفعل بعض الخبرات والأدوات الجيدة المتاحة داخل منظومة الأمم المتحدة، ويمكن لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان أن تعتمد عليها في صياغة المبادئ التوجيهية المذكورة

- ينبغي دعوة المنظمات غير الحكومية المتخصصة إلى تقاسم خبراتها مع الأمم المتحدة والتعاون معها في النهوض بعملية الإدماج مع الاحتفاظ بالتنوع في العمل الشرطي
- ينبغي إشراك ممثلي الأقليات في عملية التشاور المتعلقة بوضع المبادئ التوجيهية للمفوضية من أجل إضفاء المشروعية عليها ومعرفة ما إذا كانت المبادئ التوجيهية ستنتج في الممارسة العملية
- يلزم إثارة اهتمام الحكومات بالمسألة الأوسع، وهي إدماج الأقليات، ووضعها في ترتيب أعلى في برامج أعمالها السياسية
- ينبغي إنشاء فريق توجيهي صغير من بين المشاركين لغرض الترويج مستقبلاً للمبادئ التوجيهية وإجراءات المتابعة الأخرى
- ينبغي توزيع تقرير سردي عن الاجتماع على جميع المشاركين من أجل إبداء تعليقاتهم، وتقديمه إلى الدورة الأولى للمنتدى المعني بقضايا الأقليات، إلى جانب الصيغة الجديدة للمبادئ التوجيهية للمفوضية^(٢).

(٢) لم يتسنَّ تحقيق ذلك، لأن المنتدى كان مخصصاً بالكامل لتناول موضوع "الأقليات والحق في التعليم". ولذلك يُقدم هذا التقرير مباشرةً إلى مجلس حقوق الإنسان.